

基本方針5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目16 授業力の向上と教職経験の少ない教員への指導・育成

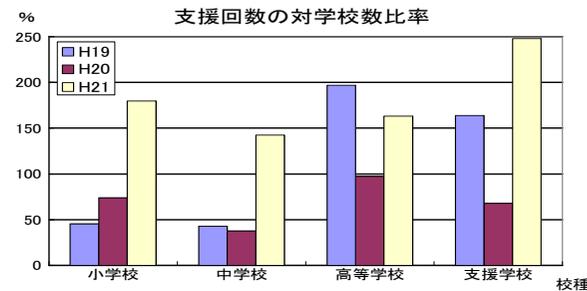
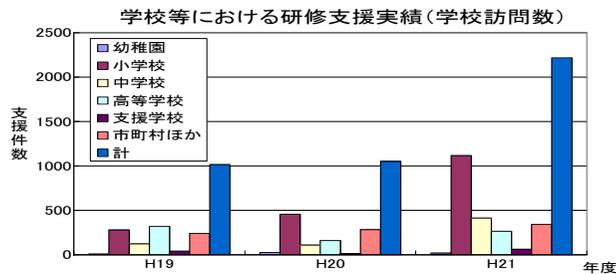
【目標】

- ・指導教諭等を活用した校内校外での研究授業や研修を一層拡大することにより、全教員の授業力の向上を図る。
- ・研修や人事異動を通じて計画的に人材育成を行うことにより、教職経験の少ない教員の育成を図る。

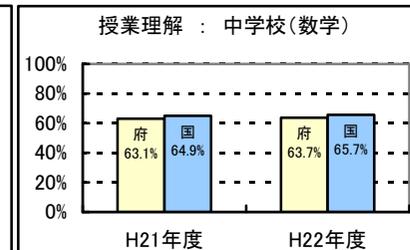
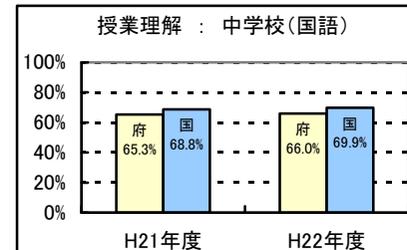
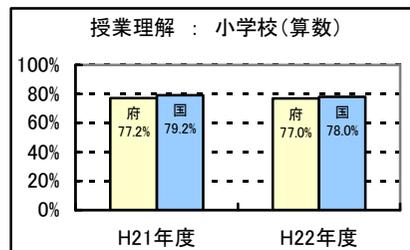
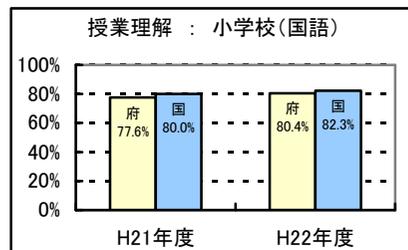
【成果（平成21年度末時点）】

○教員の授業力の向上

カリナビ等による全公立学校訪問（H21年度2,218件）を実施するとともに、研修への指導教諭等の活用をすすめた。（H20年度152件⇒H21年度227件）。



《参考》「平成22年度全国学力・学習状況調査」の「国語、算数の授業の内容がわかりますか」の問いに対して、「当てはまる」または「どちらかといえば当てはまる」と答えた子どもの割合



○人事異動の推進

≪転任数・率≫

	H21	H22
小・中学校	2,285人 (10.6%)	2,213人 (10.4%)
府立学校	935人 (9.3%)	956人 (9.5%)

≪教員の異動基準≫

＜新規採用者＞	府立学校	4年以上（ただし、最長6年まで）	H19当初～
	小・中学校	4年以上6年以下	H10当初～
＜新規採用者以外＞	府立学校	4年以上	H19当初～
	小・中学校	7年以上10年以下	H10当初～

【課題】

- 大量退職・大量採用が続くので、引き続き教職経験の少ない教員を中心に、全教員の資質向上を図る必要がある。
 - ・ 首席、指導教諭の全校配置および定数配置や、管理職に必要な資質とスキルの向上を図るなど、将来のキャリアステージを見据えた若手教員等の育成が必要
 - ・ 教職経験年数の少ない教員の授業力向上を含め、校内における授業改善のシステムを構築するための体系的な支援
 - ・ モデル授業の配信等、webを活用した研修の充実

【主な取組み（平成21年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20年度実績	H21年度実績	進捗 状況	H21年度実施事業		
① 校内 OJTの充 実や校内 研修の体 制づくり	小・中 学校	首席の配置	全小・中学校 (H25年度)	356名 354/1,487校	479名 476/1486校	○	(継)首席の 計画的な配 置 首席・指導教諭の配置に関わって、人事 対策協議会や人事担当者会議及び人事ヒア リング等を通して、機会あるごとに周知し、 積極的計画的な配置を呼びかけた。	②1 — ②0 —
	小・中 学校	指導教諭の 配置	全小・中学校 (H25年度)	259名 252/1,487校	363名 338/1486校	○	(継)市町村 に対する校 内OJTのノウ ハウの提供 「市町村教育委員会に対する指導・助言 事項」において「次世代の教職員を育てる OJTのすすめ」の活用を図ることと記述。 また、初任者研修ならびに10年経験者研 修に係る校長や指導教員の連絡協議会にお いて、OJTの活性化を積極的に図るよう に指導・助言を行った。	②1 — ②0 —
	府立 学校	首席の配置	全府立学校 学校規模に 応じて2~4 名配置 (H25年度)	351名 170/174校	371名 169/172校	○	(継)公開授 業の実施 府立学校の指導教諭による公開授業を実 施した。 ・平成21年度中のべ240回	②1 — ②0 —
	府立 学校	指導教諭の 配置	全府立学校 (H25年度)	41名 37/174校	53名 45/172校	○	(継)初任者 研修の指導 助言 府立学校の指導教諭が初任者研修におい て指導助言を行った。 ・平成21年度中のべ20回	②1 — ②0 —
②教育セ ンターの 機能強化	巡回指導の実施	全小・中・ 高・支援学校 (H21年度)	—	小:622/622校 中:291/291校 高:146/146校 支:25/25校 (のべ2,218件)	◎	(新)授業力 アップ地域 サポート事 業 教員の授業力の向上を図るため、府内4 ヶ所のカリナビ・ランチを拠点に、政令市 を除く府内すべての小・中学校を巡回指導 し、各学校の教育活動の実施状況を把握す るとともに、それぞれの課題に応じた指導 助言や校内研修等の充実のための支援を行 った。	②16,335 千円	
	教育センター附 属研究学校の設 置	設置 (H23年度)	—	教育内容・実施 対象校の公表	○	(新)準備委 員会・作業部 会の開催 P25参照		

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H21 年度実績	進捗 状況	H21 年度実施事業		
③ 人事異動によるキャリア形成・能力向上	小・中学校 新任 4～6 年目の異動基準該当者の他の市町村への人事異動、人事交流	約 200 人 (H25 年度)	166 人	207 人	◎	(新) チャレンジ人事交流の推進	教員の経験を豊かにし資質の向上を図るため、原則 2 年を目途とした市町村を越える人事交流を行った。 ・小・中学校 総異動数 207 人の内、チャレンジ人事交流者 33 人	⑳ ー
	他府県との人事交流の拡大	拡大 (H25 年度)	11 人	13 人	○	(継) 計画的な交流人事	教員の資質向上と学校間連携を円滑に推進するため、必要に応じ、他府県・校種間・市町村区域を越えた交流人事や異動を推進した。 ・府内小・中 ⇄ 他府県小・中 13 人	⑳ ー ㉑ ー
	小・中学校間兼務発令	全中学校区 (H25 年度)	124 / 291 校区 (275 件)	128 / 291 校区 (323 件)	○	(継) 複数校の兼務	学校間連携が円滑に推進されるよう、必要に応じ、複数校を兼務させるなどの方策を講じた。 ・兼務発令数 323 件	⑳ ー ㉑ ー
	TRy システムの導入	導入 (H22 年度)	ー	1 / 41 市町村	○	(継) TRy システム	府立高校で平成 15 年から導入している TRy システムを、小・中学校でも導入するよう推進した。	⑳ ー ㉑ ー
	新たな異動システムの導入	導入 (H23 年度)	ー	導入の検討	○	(新) 新たな異動システムの検討	平成 23 年度当初人事において、新たな異動システムを導入するための検討を行った。	㉑ ー
	府立学校 校種間・課程間異動、人事交流	新任 4 年～6 年目の異動者のうち 20% (H25 年度)	約 14%	約 17%	○	(新) 大阪市との期限を付した人事交流の検討	平成 22 年度当初人事において、新たに大阪市立学校と府立学校間の期限を付した人事交流を導入するため、大阪市教育委員会と協議・検討を行った。	㉑ ー
④ 評価・育成システムの活用	評価・育成システムの適切な運用	適切な運用 (H21 年度)	評価(育成)者研修の実施	評価(育成)者研修の実施	○	(継) 評価(育成)者研修	P72 参照	

基本方針 5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目 17 将来、管理職となる教員の養成

【目標】

- ・若い年齢層の教員に対して早い時期から管理職候補者として、管理職に必要な資質とスキルを身に付けさせる。
- ・任期付任用制度など新たな校長任用システムを構築し、管理職への登用を図るとともに、教員のがんばりをもっと引き出す。

【成果（平成 21 年度末時点）】

- 管理職に必要な資質とスキルの向上
教職経験 5～15 年の教員を対象にリーディング・ティーチャー養成研修を実施した。

《リーディング・ティーチャー養成研修受講者の評価》 平均 4.18（最高値 5.0）

受講者評価	目的合致度 (受講者の期待・要望 に応えた内容である)	理解度 (内容が良く理解で きた)	充実度 (内容が充実してい た)	活用度（個人） (今後の自分の職務 にいかす)	活用度（職場） (職場で報告し、広め ようと思う)	平均
研修 A	4.11	4.22	4.17	4.11	3.83	4.09
研修 B	4.33	4.18	4.49	4.20	4.10	4.26

研修 A・・・授業力向上等の課題に対応できるリーダーを養成するための研修
研修 B・・・学校組織の活性化にむけたリーダーを養成するための研修

- 校長選考制度の改革
一般選考制度は受験年齢の下限を 35 歳以上、府立学校では教頭 1 年目から受験可能とし、任期付特別選考制度では、民間人や退職校長等も受験可能とした。
《受験者》 H20 年度 470 人 ⇒ H21 年度 525 人

【課題】

- 将来の管理職養成に向け、学校経営能力と教育内容編成能力をバランスよく養成する必要がある。
- 年齢構成の不均衡な状況の中で、若手教員等を学校のみドルリーダーとしての意識向上やスキルの育成を図る必要がある。

【主な取組み（平成21年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20年度 実績	H21年度 実績	進捗 状況	H21年度実施事業				
①首席・指導主事への若手教員の登用	小・中学校	首席選考試験への30歳代の志願者の増加	20% (H25年度)	13.6% (21/154人)	17.3% (34/197人)	○	(継)若手の計画的な育成 学校でのミドルリーダーとなる人材を若手や女性から幅広く発掘し、キャリア形成や能力向上を図れるよう機会があるごとに市町村教育委員会へ働きかけた。	②1 —		
		指導主事選考試験への教職経験10年以内の志願者の増加	20% (H25年度)	29.9% (20/67人)	20.3% (13/64人)	◎		②0 —		
	府立学校	首席選考試験への30歳代の志願者の増加	20% (H25年度)	1.1% (1/89人)	1.5% (1/68人)	★ 注1		(継)出願時の指導	教頭選考・指導主事選考志願者が、出願時に首席選考に重複出願するように校長へ働きかけた。	②1 — ②0 —
		指導主事選考試験への教職経験10年以内の志願者の増加	20% (H25年度)	20.0% (5/25人)	25.0% (4/16人)	◎		(継)出願時の指導	引き続き、教職経験10年以内の志願者が増えるように、校長へ働きかけた。	②1 — ②0 —
②管理職として必要なキャリアの形成	ミドルリーダーとなる人材の養成	毎年120人 (H21年度)	—	82名	○	(新)リーディング・ティーチャー養成研修A・Bの実施	授業力向上等の課題に対応できるリーダーを養成するため、研修(A)を、学校組織の活性化にむけたリーダーを養成するため、研修(B)を実施した。 ・研修(A) 20回実施、受講者26名 ・研修(B) 14回実施(内、所外研修3日)受講者56名	②1 2,448 千円 ②0 —		
③経営スキルの育成指導	重点項目21③の中の「育成支援チーム」参照									
④評価・育成システムの活用	重点項目16④、重点項目19①参照									

項目		目標 (目標年次)	H20年度 実績	H21年度 実績	進捗 状況	H21年度実施事業		
⑤民間人、 退職校長や 行政経験者 からの管理 職への登用	計画的な登用	計画的な 登用 (H21年度)	小・中学校		○	(継)任期付 校長予定者 研修	校長としての資質・能力の向上を図る ため、校長として必要な基礎的知識及び 技能についての研修を実施した。 ・研修期間 平成22年1月1日～3月31日 受講者 2名	⑳ —
			12人	13人				⑲ —
⑥若手教員 からの校長 への登用	制度導入	制度導入 (H22年度)	府立学校		○	(新)校長選 考制度の改 革	校長選考制度の改革を実施した。 ①一般選考制度 受験年齢の下限を35歳以上とし、府立 学校では教頭1年目から受験可能と した。 ②任期付選考制度 民間人に加えて、退職校長を受験可能 とした。 ③教諭・行政職等特別選考制度 新たに制度を立ち上げ、教諭・行政職 等から受験可能とした。	⑳ —
			4人	4人				⑲ —
			—	H22年度選 考から新制 度実施	○			

(注1) 府立学校の首席(367人)は既にほぼ全校に複数配置されており、選考合格者を新たに配置できるポストは、教頭等の昇任後の補充という状況であり、30歳代における選考への志願者が伸びない要因の一つとなっている。

こうした中、現在の首席の平均年齢は52.3歳で、首席の1割以上がこの3年間で定年退職するため、この機会を捉えて、30歳代の志願者の増加を図るため、30歳代の指導主事志願者について、首席選考も重複して推薦するように校長を指導している。

基本方針 5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目 18 熱意ある優秀な教員の確保

【目標】

教員採用における選考方法等の工夫を行うことで、大量採用時代において、優秀な教員を最大限確保する。

【成果（平成 21 年度末時点）】

○ 教員採用試験の受験者等の一定数確保

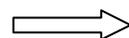
平成21年度教員採用試験（平成20年度実施）

採用予定数 2,150人

受験者 9,811人

合格者（倍率）2,033人（4.8倍）

※いずれも堺市含む



平成22年度教員採用試験（平成21年度実施）

採用予定数 2,020人

受験者 8,896人

合格者（倍率）2,055人（4.3倍）

※いずれも堺市除く

○ 多様な人材の確保

平成22年度教員採用試験（平成21年度実施）

社会人 13人（0.6%）

現職教諭 33人（1.6%）

常勤講師 103人（5.0%）

大学院進学者 34人（1.7%）

特別支援教育推進 41人（2.0%）

※合格者中の内訳【（ ）内は最終合格者2,055人に占める割合】

制度創設から平成22年度教員採用試験までの合格者の累計

社会人 344人（H15採用試験（H14実施）～）

現職教諭 504人（H16採用試験（H15実施）～）

常勤講師 293人（H20採用試験（H19実施）～）

大学院進学者 74人（H20採用試験（H19実施）～）

特別支援教育推進 69人（H21採用試験（H20実施）～）

【課題】

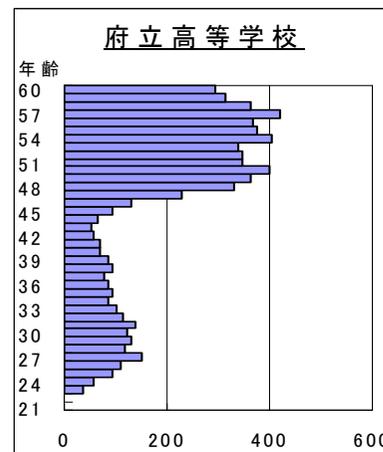
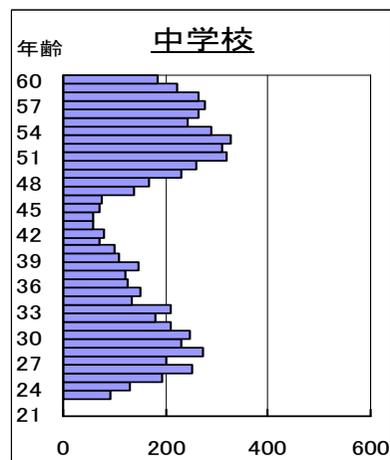
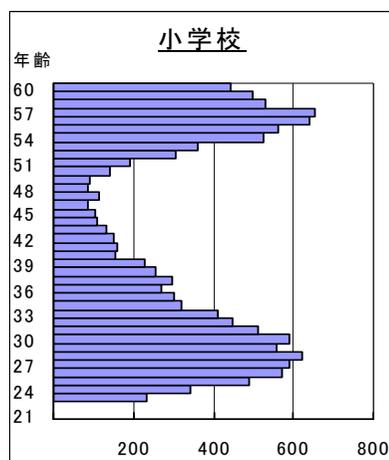
○ 大阪府の求める人物像に合致した質の高いより良い人材を採用するため、受験者を確保する必要がある。

【主な取組み（平成 21 年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H21 年度実績	進捗 状況	H21 年度実施事業	
①選考方法 の工夫	模擬授業の実施	実施 (H21年度)	—	模擬授業を実施 (二次選考面接テスト)	○	(継) 大阪府新熱中先生獲得戦略事業 大量採用時代に対応した、より良い人材確保に向けて、教員採用選考方法等について分析評価を行うとともに、これらを踏まえた選考方法の改善を行った。 ・他府県での一次面接試験の実施(福岡市185人、名古屋市129人) ・大阪教志セミナーの拡充(応募者数199人、受講者数135人) ・二次選考面接テストにおいて模擬授業を実施 ・養護教諭の面接員に臨床心理士を配置	⑳18,329 千円 ㉑20,437 千円
	面接員への多様な人材の起用	起用 (H21年度)	—	養護教諭の面接員に臨床心理士を配置 (二次選考面接テスト)	○		
	特別免許の交付を前提とした選考の実施	実施 (H22年度)	—	特別免許の交付を前提とした選考をH22年度に実施することに決定	○		
②意欲的な学生を教員採用試験受験に結びつける工夫	他府県での一次面接試験の拡大	拡大 (H21年度)	福岡市で実施	福岡市で実施 名古屋市で実施	○		
	大阪教志セミナーの募集人数の拡充	200人 (H23年度)	100人 (受講者131人)	100人 (受講者135人)	○		

【参考となる指標】

◆教員の年齢構成（H22.5.1 現在。年齢は年度末年齢。小・中学校は政令市を除く） ※府教育委員会調べ



基本方針 5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目 19 「がんばっている」教員への応援

【目標】

教育活動に意欲的に取り組み、他の教員の模範となるような「がんばっている」教員に対し、より意欲的な取組みが進むような応援方を充実する。

【成果（平成 21 年度末時点）】

○ 評価結果を給与に反映（H19～）

<昇給>

前年度 評価結果	昇給号給数
S	5号給
A	5号給
B	4号給
C	3号給
D	昇給せず

*3年連続A評価者の3年目の昇給号給数は4号給(3年連続B評価者の3年目の昇給号給数は5号給)

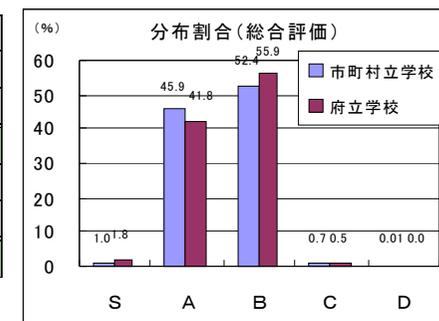
<勤務手当>

前年度 評価結果	平成21年度の勤 奨手当成績率
S	80.1/100(*)
A	74.1/100(*)
B	68.5/100
C	63.5/100
D	58.5/100

*上位2区分(S・A)の成績率は各年度ごとのS・A評価者の割合等により変動

《平成 21 年度評価結果分布》

		S	A	B	C	D
市町村立 学校 (大阪市、堺市を 除く)	業績評価	1.2	46.2	51.9	0.7	0.01
	能力評価	1.3	48.5	49.5	0.7	0.01
	総合評価	1.0	45.9	52.4	0.7	0.01
府立学校	業績評価	2.1	41.1	56.3	0.5	0.0
	能力評価	2.3	47.6	49.5	0.6	0.03
	総合評価	1.8	41.8	55.9	0.5	0.0



※府教育委員会調べ

○ 優秀教職員等表彰制度を充実し、表彰対象を拡充

	H15 (初年度)	H20	H21
表彰件数	4	155	175

※府教育委員会調べ

【課題】

○ 教員の意欲・資質の向上につながるよう、継続した制度の点検及び充実・改善並びに給与反映のあり方について検討が必要。

【主な取組み（平成 21 年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H21 年度実績	進捗 状況	H21 年度実施事業		
①評価・育成システムの活用	評価・育成システムの適切な運用	適切な運用 (H21 年度)	評価結果を 給与に反映 (H19～)	評価結果を 給与に反映 (H19～)	○	(継) 評価 (育成) 者研修	<p>評価者である校長・准校長・教頭・事務(部)長等の評価・育成システムに対する理解を深めるとともに、評価・育成能力の向上を図ることを目的に研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 4 回実施 ・教頭研修 2 回実施 ・事務(部)長研修 3 回実施 	<p>⑳ 1,782 千円</p> <p>㉑ 1,905 千円</p>
						(継) 評価・育成システムの評価結果を給与に反映	<p>昇給・勤勉手当の勤務成績の判定に当たり、評価・育成システムの前年度の評価結果を活用した。</p>	<p>㉑ —</p> <p>㉒ —</p>
②新たな研修制度の創設	ミドルリーダーとなる人材の養成	毎年 120 人 (H21 年度)	—	82 名	○	(新) リーディング・ティーチャー養成研修 A・B の実施	P67 参照	
③優秀教職員等表彰制度の充実	表彰件数の拡大	毎年度 100～200 件程度 (H21 年度)	155 件	175 件	◎	(継) 優秀教職員等表彰制度の充実	<p>学校運営部門の中に「学校経営」という表彰区分を創設し、制度の周知と積極的な推薦依頼を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大阪府立高等学校長協会：1 回 ・市町村教育委員会人事担当者会議：7 回 	<p>㉑ —</p> <p>㉒ —</p>

基本方針 5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目 20 指導が不適切な教員への対応

【目標】

教育センターや市町村教育委員会とも連携しながら、学校訪問・授業視察を行い、指導が不適切な教員に対し、免職等の必要な措置を厳格に行う。

【成果（平成 21 年度末時点）】

- 文書調査やヒアリングを通じて把握した指導に課題のある教諭等：小・中学校 131名 府立学校 97名
- 把握した教諭等のうち、指導改善研修を実施した教諭等：

小・中学校	4名	府立学校	3名
年度末等に退職した教諭等	：小・中学校 24名	府立学校	5名
研修の結果改善した教諭等	：小・中学校 57名	府立学校	43名
継続して研修中の教諭等	：小・中学校 46名	府立学校	46名

【課題】

- 指導に課題のある教諭の把握方法を工夫するとともに、指導力向上法を研究する必要がある。
- 指導改善研修の終了時において指導の改善が不十分と認める教諭に対する免職その他の措置について検討する必要がある。

【主な取組み（平成21年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H21 年度実績	進捗 状況	H21 年度実施事業		
①指導が不適切な教員への対応のシステムの厳格な運用	「教員評価支援チーム」と教育センター・市町村教委等が連携した学校訪問・授業視察	全小・中・高・支援学校 (H21年度)	—	小：622/622校 中：291/291校 高：146/146校 支：25/25校	◎	(継) 指導に課題のある教諭の把握	府立学校長（市町村教委）からヒアリング（調査）を行った。	㉑ — ㉒ —
						(継) 教員評価支援チームの学校訪問	授業視察を行い、指導力の改善に向けた取組みの支援を行った。	㉑ — ㉒ —
						(継) 教員の資質に関する諮問委員会の実施	指導が不適切である教諭等に対する具体的な対応方策について専門的・多角的見地から検討を行った。 年間3回実施 諮問件数新規：3件 継続：17件	㉑487千円 ㉒552千円